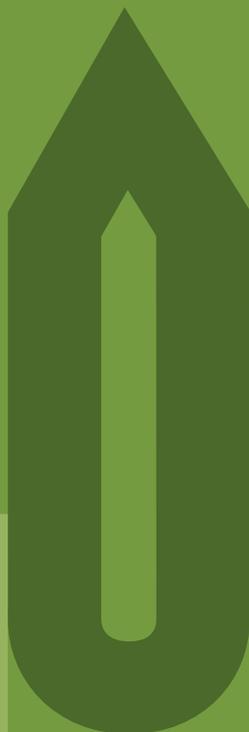


**Plan d'actions
régional
2025**
Provence-
Alpes-
Côte d'Azur





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

« Répondre aux enjeux de professionnalisation et de compétences auxquels vous êtes confrontés. »

Ce plan d'actions régional 2025 vous propose de nombreuses thématiques pour lesquelles votre engagement est important pour répondre aux enjeux de professionnalisation et de compétences auxquels vous êtes confrontés. L'année 2024 a été marquée par une très forte dynamique de vos établissements et vous avez fortement mobilisés vos agents sur le plan d'actions régional. L'offre régionale couvre tous les secteurs et doit permettre une montée en compétences permanente des agents de la FPH en complémentarité de vos plans de formation. La formation est un levier d'attractivité et de fidélisation des agents et à ce titre doit permettre de véritables parcours professionnels. L'Anfh PACA continue son effort privilégié sur des formations qualifiantes et longues afin d'externaliser les coûts de vos plans de formation. Les grands axes permettent de répondre aux besoins de vos métiers, tant dans la stratégie que dans les évolutions de compétences.

Ce plan d'actions régional recouvre aussi les formations liées aux différents projets que porte la région. Toutefois, ces projets font l'objet d'une communication particulière afin que vous puissiez bénéficier de la dynamique autour de ces thématiques. Qu'ils soient nationaux ou régionaux, les projets que vous utilisez massivement vous permettent d'accompagner les changements nombreux au sein de vos établissements.

Les sujets RH restent un socle fort de ce PAR, par la reconduction des webinars mais aussi par une offre complète de professionnalisation et d'expertise de ce secteur. Le développement des formations à distance ou en digital learning s'inscrit dans la durée et de nombreuses offres se déclinent en présentiel et distanciel. Cette évolution permet de s'adapter à vos évolutions de travail mais aussi de déployer plus massivement l'offre de formation et permettre l'accès au plus grand nombre. L'adaptation des supports mais aussi des organisations de la formation sont des facteurs importants pour permettre au plus grand nombre d'accéder à la formation, ce qui reste un objectif prioritaire de notre secteur.

La présentation vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra éventuellement être confortée par des actions nationales ou des actions relevant de l'actualité.

Pour plus de renseignements sur les actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, vous pouvez contacter directement les conseillers formation référents de l'action. Ils ne manqueront pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes. J'espère que ce nouveau plan d'actions régional vous permettra d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Audrey David, Margaux Capello, Baptiste Laurent et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour tous renseignements complémentaires.

Le Délégué régional
Marc DUMON

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 07
Projet stratégique 2025-2028	p. 09
Les services destinés aux établissements	p. 10
Une équipe à votre service	p. 12
Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ?	p. 13
Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)	p. 14
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	p. 16

01

Soins et prise en charge du patient

p. 17

- > Gérer la violence et l'agressivité des patients et de leur entourage18
- > Gestion et prévention des situations de crises et de violence19
- > La communication non verbale dans la relation patient/soignant20
- > Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche.....21
- > Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire 22
- > Les Premiers Secours en Santé mentale (PSSM) : devenez secouriste en santé mentale 23
- > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge 24
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie 25
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD 26
- > Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie..... 27
- > Accompagnement des mineurs non accompagnés MNA 28
- > Réanimation / soin critique adultes et pédiatriques 29
- > Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient30
- > Optimiser les transmissions orales31
- > Mener un projet de recherche clinique paramédical 32
- > Place du son dans l'environnement professionnel 33
- > Mobiliser l'humour en situation professionnelle..... 34
- > Initiation à la méditation en pleine conscience 35
- > Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients 36
- > Initiation à la langue des signes 37
- > Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de Soins en Gérontologie (ASG) 38

02

Stratégie, management et organisation

p. 39

> Formation des Maîtres d'apprentissage	40
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux	41
> Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière.....	42
> Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH.....	43
> Se faciliter le travail avec l'Intelligence Artificielle (IA)	44
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	45
> Management hospitalier	46
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel PNM.....	47
> Animer une formation à distance.....	48
> Construire un parcours de DPC	49
> Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical	50
> Vie pro - prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé	51
> Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 / B1 à B2.....	52
> Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe [e-learning]	53
> Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)	54
> Compétences Clés – Dispositif « 4C »	55
> Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire).....	56
> Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoints des Cadres Hospitaliers (FAE ACH)	57
> Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant Médico-Administratif (FAE AMA)	58
> Formation d'adaptation à l'emploi – Technicien Hospitalier et Technicien Supérieur (FAE TH/TSH)	59
> Webinaire «Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ?»	60
> Webinaires Développement Durable	61
> Parcours d'accompagnement Validation des Acquis d'Expérience (VAE)	62

Sommaire

03 Fonctions support p. 63

> Achats écoresponsables	64
> Maîtriser les procédures des Marchés publics	65
> Comptabilité et finances pour non financiers	66
> Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	67
> Professionnalisation des chargés et responsables de la formation continue (RFC).....	68
> Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines	69
> Actualités RH – webinaires PNM et PM	70
> Dialogue social et négociations collectives dans la FPH	71
> Renforcement de la cybervigilance	72
> Préparation au CAP Métiers de l'Entretien des Textiles – Blanchisserie pour les agents de la FPH	73
> Formation logistique – préparation au titre professionnel d'agent magasinier	74
> Certificat Acheteur Leader	75
> Diplôme Universitaire Management du Développement Durable en santé (DU DD)	76
> Diplôme Universitaire Technicien d'Information Médicale (DU TIM)	77

04 Offre déployée en Intra et GHT p. 79

> Nouvelle évaluation et certification des ESSMS.....	80
> Accompagnement à l'amélioration de la qualité des actions de formations dans le secteur de la FPH – QUALIOPI	81
> RH/métiers &compétences - Accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH	82
> Secondes parties de carrière : Anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi.....	83
> Avec la QVT, concilions épanouissement personnel et performance collective	85
> Projet I.care : Management appréciatif.....	86

05 Digital learning ANFH p. 87

> La plateforme e-formations (LMS)	88
--	----

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

Sa raison d'être est de collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur trois valeurs fondatrices

PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

**Retrouvez
la carte
des établissements
de votre région
confiant leurs
fonds de
formation
à l'Anfh sur
les PAR
numériques**

Plus d'infos sur
<https://etablissements-anfh.fr/paca>



Projet stratégique 2025-2028

Le projet stratégique prend ses racines dans les trois valeurs fondatrices de l'Anfh : la solidarité, le paritarisme et la proximité.

Trois valeurs qui guident ses ambitions depuis 1974 et continuent d'inspirer son action. Chaque nouvelle édition du projet stratégique correspond à une pierre apportée à l'édifice, reposant sur l'ensemble des ambitions portées par les projets stratégiques successifs.

Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier

À l'heure où les secteurs de la santé et de la formation professionnelle connaissent des évolutions profondes – à la fois démographiques, technologiques, sociétales, écologiques et numériques – le futur projet stratégique 2025-2028, anticipe l'impact de ces évolutions pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux émergents. Au programme, un engagement renouvelé au service des projets des établissements et des professionnels, une mutualisation renforcée des ressources, un partage d'outils et de données, et le développement d'une offre toujours plus réactive. Chacune de ces orientations comprend notamment des objectifs spécifiques pour faciliter l'accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle et soutenir les transitions écologiques.

Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

Plateforme en ligne pour l'achat de formations et centrale d'achats

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formations des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site anhf.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achats de l'Anfh
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations Anfh « LA ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

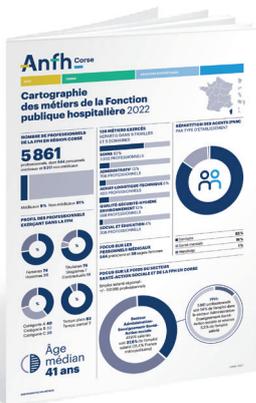
Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- > visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



Un outil unique permet de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Il est possible de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographies des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'Études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh concernant l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur anfh.fr

Informers les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'anfh.fr

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

> Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements.

Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

> Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

> Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

> Etc.

La plateforme e-Formations

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme e-Formations.

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—
Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON

- > m.dumon@anfh.fr
- > 04 91 17 71 30

Assistante

Nathalie BEYLERIAN

- > n.beylerian@anfh.fr
- > 04 91 17 71 22

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL

- > d.charbonnel@anfh.fr
- > 04 91 17 71 34

Karine MARRO

- > k.marro@anfh.fr
- > 04 91 17 71 39

Conseillères en gestion de fonds

Sophie ASCIAK

- > s.asciak@anfh.fr
- > 04 91 17 71 23

Marie-Hélène BONNEFOND

- > mh.bonnefond@anfh.fr
- > 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN

- > c.boullen@anfh.fr
- > 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER

- > n.charpentier@anfh.fr
- > 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER

- > s.chevalier@anfh.fr
- > 04 91 17 71 24

Laure DUCROS

- > l.ducros@anfh.fr
- > 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN

- > i.kazerian@anfh.fr
- > 04 91 17 71 26

Sabine MERTZ

- > s.mertz@anfh.fr
- > 04 91 17 71 29

Hélène MINELLI

- > h.minelli@anfh.fr
- > 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN

- > mp.simonian@anfh.fr
- > 04 91 17 71 21

Sophie BOLOGNINO

- > s.bolognino@anfh.fr
- > 04 91 17 71 36

Conseillères en formation

Margaux CAPELLO

- > m.capello@anfh.fr
- > 04 91 17 71 33

Audrey DAVID

- > a.david@anfh.fr
- > 04 91 17 71 28

Baptiste LAURENT

- > b.laurent@anfh.fr
- > 04 91 17 71 38

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Adresse

2 rue Henri Barbusse
CS 20297 – 13232 Marseille CEDEX 1
Tél. : 04 91 17 71 30
provence@anfh.fr

Par les transports en commun

Tramway

Prendre la ligne T2 ou
T3 Castellane/Arenc le silo –
Arenc le silo/Blancarde Foch.
Station : Belsunce Alcazar.

Méto

Prendre la ligne M1 – La Rose/
La Fourragère.
Stations : Colbert Hôtel de région
ou Vieux Port.

Par l'autoroute

Arrivée sur Marseille depuis l'A50
ou A7 – Parking Centre Bourse.

NB : l'entrée se fait par l'accueil
du World Trade Center. Un badge
vous sera remis contre le dépôt
d'une pièce d'identité qui
donnera accès à l'immeuble B
et aux ascenseurs (8^e étage).
Merci de vous munir de votre
convocation.

Les établissements qui le
souhaitent (en raison d'un très
grand nombre d'agents à
former), ont la possibilité de
passer commande, directement
sur LA ForMuLE Anfh, de
sessions à organiser en intra et/
ou en inter (établissements/
GHT).

L'Anfh Provence-Alpes-Côte
d'Azur étudiera la possibilité de
financer ou cofinancer les
formations inter sur les crédits
nationaux ou régionaux.

**N'hésitez pas à contacter le
pôle Conseil Formation.**



Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)

L'Anfh établit les bons de commandes et gère l'organisation des formations proposées dans le cadre du PAR 2025 au sein de la délégation. Les marchés proposés dans ce catalogue sont également ouverts aux établissements *via* l'outil LA ForMuLE.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription doivent être saisies *via* des formulaires en lignes créés par la délégation Anfh PACA. Pour avoir accès au fichier regroupant tous les liens d'inscription n'hésitez pas à contacter, par mail ou téléphone, la personne en charge de l'action de formation.

Après constitution des groupes, l'Anfh et/ou l'organisme de formation transmettra les convocations directement aux agents et/ou aux Services Formations (a minima un mois avant de le début de la session). L'Anfh saisira ensuite les dossiers dans GESFORM ÉVOLUTION et fera les suivis post-formation. Les frais de déplacements seront pris en charge sur des crédits Anfh, les frais de traitement quant à eux restent à la charge du plan de formation de l'établissement.

Pour les formations coordonnées délocalisées, les frais de déplacement resteront à la charge des plans de formation des établissements.

Pour rappel, les demandes de remboursements déplacement devront parvenir à l'Anfh au plus tard dans le mois qui suit la fin de la session, pour une prise en charge sur les crédits régionaux.

> Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de sensibiliser les agents à l'importance de maintenir leur inscription et de nous informer dans les meilleurs délais de toute annulation.

Quelles sont les modalités de financement ?

Rappel : les taux de remboursement applicables sont ceux de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les frais de restauration plafonnés à 20 €

- > Repas de midi pris en charge directement par l'Anfh.
- > Repas du soir remboursés sur présentation des justificatifs.

Les frais de déplacement

- > Remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'Anfh.
- > La 1^{re} classe est remboursée si moins onéreuse que la 2^e classe avec justificatif.
- > Le véhicule personnel peut être utilisé sous couvert de la direction avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.).

Barème des indemnités kilométriques applicable

Catégorie de puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	+ 10 000 km
5 CV et -	0,29	0,36	0,21
6 et 7 CV	0,37	0,46	0,27
8 CV et +	0,41	0,50	0,29

Les frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (petit déjeuner inclus) sont au taux de base de 90 € jusqu'à 120 € (pour les grandes villes). L'Anfh négocie des tarifs préférentiels auprès d'hôtels situés à proximité de la délégation. Il convient de se référer dans un premier temps à cette liste pour vérifier la disponibilité et le tarif.

Modalités pour les personnels médicaux des établissements adhérents au DPC

Les personnels médicaux peuvent accéder aux formations avec un financement Anfh sur la pédagogie et le repas du midi.

Les frais de déplacement restent sur le budget DPCM de l'établissement. Pour rappel, ils ne seront pas prioritaires lors de la constitution des groupes de formation.

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Téléphone	Tarifs
Life Hôtel	35 quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97 welcome.vp@lifehotels.io	90 € la nuit, petit déjeuner inclus.
Europe Hôtel **	12 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	De 62 € à 78 € la nuit, petit-déjeuner inclus. Voir les périodes sur le site www.europehotelmarseille.com
Hôtel Carré ***	6 rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 02 33 reception@hvpm.fr	107,16 € la nuit avec petit déjeuner. Selon période, possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
Staycity	11 rue Sainte Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet du mail : « Formation Anfh » + joindre au mail la convocation à la formation.	82,16 € la chambre + 7 € le petit déjeuner.
ResidHotel Grand Prado	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie métro Perrier (L2)	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 46 € selon disponibilité + 11€ le petit déjeuner Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
ResidHotel Vieux Port	4 rue de la Coutellerie Sortie métro Vieux Port	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire : Anfh.	À partir de 53 € selon disponibilité + 10 € petit déjeuner Tarifs à consulter auprès de l'hôtel.
Hôtel Hermes**	2 rue Bonneterie F 13002 Marseille	04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr	Chambre single à partir de 70 €, chambre junior 90 € + 10 € le petit déjeuner.

Dispositif

Accompagnement et formation centré sur l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.

L'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux.

Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/entretien-professionnel>

POUR LES ÉVALUATEURS

Deux modules e-learning

« *Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière* »

- > Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- > Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

« *La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter* »

- > Connaître les parties constitutives de l'entretien.
 - > Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
 - > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs.
 - > Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif.
- Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh :*
- <https://e-formationen.anfh.fr>

Organismes retenus (au choix) :

- > CNEH ou Déméter Santé.
- « La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes-clés et les écueils à éviter »

POUR LES ÉVALUÉS

Une application mobile-learning

« *Se préparer à son entretien professionnel* » d'environ 10 minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

- > Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- > Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Disponible en accès libre *via* App Store, Google play store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formationen.anfh.fr>



Le parcours de sensibilisation mobile-learning « **Se préparer à son entretien professionnel** » est conçu sous la forme d'un *Serious Game*, favorisant une expérience immersive et ludique pour l'utilisateur qui entrera en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quiz.

Les objectifs de ce parcours, d'une durée d'environ 10 minutes, sont les suivants :

- > se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires ;
- > comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle ;
- > s'informer sur la suite de l'entretien professionnel ;
- > valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible *via* l'application mobile Anfh, téléchargeable sur App store et Google play et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l'Anfh.

1.

**Soins et prise
en charge du
patient**

1.01

Public

Public différent selon les modules

Organisé par

En cours de rachat

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Gérer la violence et l'agressivité des patients et de leur entourage

Les établissements de santé publique font face à une augmentation préoccupante des incidents de violence et d'agressivité, tant de la part des patients que de leur entourage. Environ 40 % des professionnels de santé de la Fonction publique hospitalière rapportent avoir

été confrontés à des comportements agressifs au cours de l'année écoulée. Face à ces défis, il est impératif de former les agents de la FPH à la gestion de la violence et de l'agressivité, afin d'assurer leur sécurité et celle des patients, tout en maintenant une qualité de soins optimale.

Objectifs

- > Observer, décoder les signes précurseurs et manifestations qui peuvent conduire à l'agressivité ou à la violence.
- > Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.
- > S'approprier des techniques de communication constructive et non violente permettant de prendre du recul et de gérer l'agressivité et la violence.
- > Identifier et expérimenter les postures physiques adaptées dans les situations d'agressivité, de risque de violence ou de passage à l'acte.
- > Identifier les moyens, leviers, outils de prévention institutionnelle et collective.

MODULE 1

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ
AUX URGENCES

Durée : 14 heures

MODULE 2

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ
EN PSYCHIATRIE

Durée : 14 heures

MODULE 3

GÉRER LA VIOLENCE
ET L'AGRESSIVITÉ DES
PERSONNES ÂGÉES

Durée : 14 heures

1.02

Public

Tout public, tout professionnel exerçant dans les champs sanitaires, médico-sociaux et sociaux

Organisé par

MOINE

Durée

28 heures

Renseignements complémentaires

3 jours consécutifs + 1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Gestion et prévention des situations de crises et de violence

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crises dans leurs différents

services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Objectifs

- > Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence.
- > Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- > Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- > Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.

- > Avoir recours à des techniques d'autodéfense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager.
- > S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

1.03

Public

Tous publics

Organisé parFORMAVENIR
PERFORMANCES**Durée**

21 heures

ContactBaptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

La communication non verbale dans la relation patient/soignant

La loi n°2002-303 du 4 mars 2020 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non-

communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soin et éviter des sources de stress.

Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française.

Objectifs

- > Proposer une prise en charge adaptée aux patients non communicants en favorisant la relation patient/soigné.
- > Identifier les patients non communicants.
- > Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés.
- > S'approprier les techniques de communication non verbale.
- > Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- > Échanger avec le public concerné.

1.04

Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement et administratifs dans les structures sanitaires, médico-sociales et sociales

Organisé par

ANTIDOTE /
FORMAVENIR /
ELIDE FORMATION

Renseignements complémentaires

2 à 3 jours consécutifs selon de l'organisme de formation

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proche

La qualité de la communication est le pilier de la relation entre les professionnels et les usagers. Elle permet d'instaurer un climat de confiance et participe à l'exercice du droit à l'information des patients et des personnes accompagnées en vue d'une prise en charge de qualité et d'une relation équilibrée.

Les difficultés de communication avec les

professionnels restent un motif habituel de plainte et de réclamation des usagers. Cette formation permettra l'amélioration des compétences communicationnelles des professionnels du soin et de l'accompagnement pour une relation plus adaptée aux attentes et besoins des usagers en toute situation.

Objectifs

- > Identifier les enjeux et impacts de la communication sur la relation de soin et d'accompagnement.
 - > Déceler les attentes et les besoins des différents usagers.
 - > Comprendre le processus de communication interpersonnelle.
 - > Adapter sa communication aux conditions matérielles et techniques.
 - > Appréhender le droit à l'information du patient/résident et la place des tiers.
 - > Situer les valeurs et les principes de la communication.
- > Adopter une posture professionnelle adaptée dans une cohérence d'équipe.
 - > Prendre en compte les mécanismes psychologiques des usagers et des professionnels.
 - > S'entraîner à la communication dans des situations difficiles.

1.05

Public

Professionnels de santé,
psychologues,
travailleurs sociaux,
éducateurs spécialisés

Organisé par

ANAXIS SANTÉ /
INFOR SANTÉ

Durée

14 heures

**Renseignements
complémentaires**

2 jours consécutifs
ou 4 demi-journées
de classes virtuelles

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du Ministère de la santé et de la prévention. Intégrée à la Feuille de route santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. Il s'agit de structurer le

repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin. Dans ce contexte, cette action cible la formation de personnes-ressources pour l'orientation et l'évaluation des personnes repérées comme étant à risque suicidaire.

Objectifs

- > Appréhender les multiples dimensions du suicide afin de déterminer un socle commun de connaissance.
- > Identifier la nature des déterminants de la crise suicidaire et repérer les facteurs déclenchants d'un passage à l'acte.
- > Appréhender la prévention du risque suicidaire chez un patient/résident et la gestion d'un passage à l'acte.
- > Orienter le patient vers les ressources adaptées en inscrivant sa pratique dans un travail en réseau sur son territoire.

1.06

Public

Tout personnel ne travaillant pas en service de psychiatrie

Organisé par

INFIPP

Durée

14 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Les Premiers Secours en Santé mentale (PSSM): devenez secouriste en santé mentale

Les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale, connaît

l'aggravation d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premiers secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non soignants.

Objectifs

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crise en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'action.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles en santé mentale.

1.07

Public

Tout personnel susceptible d'accueillir et d'accompagner, dans le cadre de leur exercice professionnel, des publics confrontés à l'épreuve du psychotraumatisme

Organisé par

INFOR SANTÉ

Durée

14 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Les événements traumatisants, quels qu'ils soient, peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique, la prévalence vie entière du TSPT étant estimée à 8 %.

Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des jeunes victimes de traumatismes. C'est là tout l'enjeu de cette action de formation.

Objectifs

- > Identifier un trouble de stress post-traumatique.
- > Évaluer globalement toute personne à l'épreuve du psychotraumatisme.
- > Améliorer l'accès aux soins ou à un accompagnement social ou juridique par une orientation adaptée vers des acteurs identifiés.
- > Prendre soin de soi dans un contexte d'exposition à la violence.

MODULE 1

*PSYCHOTRAUMATISME :
REPÉRER, ÉVALUER ET
ORIENTER DES PATIENTS
ADULTES*

Durée : 14 heures

MODULE 2

*PSYCHOTRAUMATISME :
REPÉRER, ÉVALUER ET
ORIENTER DES PATIENTS
ENFANTS-ADOLESCENTS*

Durée : 14 heures

1.08

Public

Personnel médical et soignant, personnel de direction d'établissement autorisé en psychiatrie

Organisé par

GRIEPS / INFORSANTÉ

Durée

21 heures

Renseignements complémentaires

3 jours consécutifs ou non selon l'organisme de formation

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et la contention.

Des recommandations de bonnes pratiques de la HAS, les décisions successives du Conseil Constitutionnel, les rapports et recommandations du CGLPL (Contrôleur général des lieux de privation de liberté) et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques

d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques. Cette formation vise à apporter des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.

- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion éthique.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de, recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.

1.09

Public

Personnels d'EHPAD
et USLD (administratifs,
encadrants, soignants)

Organisé par

IDÉAGE FORMATION /
AFAR / QVCREF

Durée

21 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD

La maladie d'Alzheimer et l'ensemble des maladies apparentées sont des pathologies de plus en plus fréquentes se traduisant par divers symptômes ayant des répercussions majeures sur le comportement et l'adaptation des personnes âgées à leur environnement, mais aussi sur l'entourage. Dans la plupart des USLD et EHPAD, des actions ciblées sont entreprises pour tenter de trouver des réponses adaptées à ces différents troubles, néanmoins, comme le révèle l'HAS, une grande partie des professionnels manque de formation spécifique sur ce sujet et ils peuvent se retrouver rapidement démunis. Pour adopter une

attitude appropriée face aux troubles du comportement des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou apparentée, les professionnels doivent être en mesure de comprendre ces troubles, d'adapter leur prise en soin pour réussir à gérer et limiter l'apparition de ces troubles de manière efficace et durable. Dans ce cadre, l'approche non médicamenteuse regroupe un ensemble d'interventions essentielles à la bonne prise en soin des résidents et représente un des facteurs majeurs de gestion des troubles du comportement et d'utilisation raisonnée de psychotropes.

Objectifs

- > Développer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées et en identifier leurs symptômes et conséquences sur la vie quotidienne.
- > Être en mesure d'améliorer son approche relationnelle auprès des personnes atteintes d'une maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées et favoriser une prise en soin au quotidien adaptée.
- > Connaître, repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées
- > Savoir réagir face aux différents troubles psychologiques et comportementaux et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

1.10

Public

Tous publics

Organisé par

AFAR

Durée

42 heures

Renseignement complémentaire

Blended-learning

> 6 à 10 mois pour la

formation intégrale

> 6 modules distanciels

(durée : 14 heures)

> 4 regroupements

en présentiel

(durée : 28 heures)

Contact

Margaux CAPELLO

04 91 17 71 33

m.capello@anhf.fr

Accompagner la professionnalisation des infirmiers débutant en psychiatrie

La conception de ce dispositif s'appuie sur 4 éléments de contexte majeur, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

> La part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel.

> La perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en retraite des infirmiers

du secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues.

> La diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité.

> Le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soins.

Objectifs

> Apporter les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.

> Consolider les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.

> Développer la posture et le raisonnement clinique.

> Améliorer la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.

> Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche proactive dans l'analyse et la qualification des situations observées.

> Identifier ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

1.11

Public

Praticiens hospitaliers, équipes pluridisciplinaires intervenant auprès du public MNA (éducateurs, maîtresses de maison, veilleurs de nuit, etc.)

Organisé par

AFAR

Durée

> Module 1 : 2 jours

> Module 2 : 1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Accompagnement des mineurs non accompagnés MNA

Le constat de l'évolution des profils des MNA repose sur plusieurs indicateurs dont la multiplicité des pays d'origine (Europe de l'Est, Maghreb élargi, Afrique subsaharienne, Bangladesh, etc.), les raisons de leur présence (économiques, sociopolitiques, etc.), leur âge (parfois très jeunes), leur niveau d'instruction, etc. Les professionnels accueillant des MNA se

trouvent confrontés à des problématiques de connaissance de cultures, de réponse à des besoins nouveaux (prise en charge totalement éducative ou purement socio administrative) ou encore de gestion de comportements peu fréquents il y a encore quelques années (prise de médicaments, délinquance associée, etc.).

Objectifs

- > Comprendre qui sont les MNA.
- > Comprendre les phénomènes migratoires et la psychopathologie.
- > Comprendre les désorientations des MNA en pays d'accueil.
- > Comprendre le parcours juridique et administratif en France.
- > Adapter la pédagogie et les postures éducatives aux MNA.
- > Contribuer à un accompagnement éducatif global de qualité.
- > Savoir identifier un réseau de professionnels, l'associer et le mobiliser.

MODULE 1

ÉVOLUTION
DES PUBLICS

MODULE 2

APPRÉHENDER LES
PSYCHOTRAUMATISMES
DES MNA

1.12

Public

> Parcours 1 : pour les équipes soignantes exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (Modules 1A et 1B).

> Parcours 2 : pour les équipes soignantes exerçant dans d'autres services qu'en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (Modules 2A et 2B).

Les modules B (1B et 2B) sont spécifiques aux IDE).

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES /
REALCARE FORMATIONS

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Réanimation / soin critique adultes et pédiatriques

La crise COVID a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réa/soins critiques adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre de lits de réa ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réa disponibles, et le nombre de patients à prendre en charge. Si la COVID a surtout mobilisé les services d'adultes, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences en cas de crise touchant les enfants, et de façon encore plus

prégnante. L'environnement hautement technique en réa et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins. L'évolution des pratiques et l'adaptation des réponses à la fois aux besoins courants et aux besoins exceptionnels d'un contexte de crise justifient la participation à des cycles réguliers de formation continue de tous les PM et PNM.

Objectifs

- > Pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement.
- > Améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations.
- > Sécuriser l'engagement des soignants volontaires
- > Développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective.

Pour les professionnels exerçant déjà en réanimation :

- > Garantir le maintien et la mise à jour des connaissances et compétences.

Pour les professionnels de renfort :

- > Actualiser et développer des compétences.

Pour l'ensemble de ces professionnels précités :

- > Renforcer l'usage des outils communs de communication en santé.

MODULE 1A

**MAINTIEN DES
COMPÉTENCES**
(Module ouvert aux
équipes soignantes)
Durée : 14 heures

MODULE 1B

**MAINTIEN DES
COMPÉTENCES**
(Module complémentaire
spécifique aux
fonctions d'IDE)
Durée : 7 heures

MODULE 2A

**DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES**
(Module ouvert aux
équipes soignantes)
Durée : 14 heures

MODULE 2B

**DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES**
(Module complémentaire
spécifique aux
fonctions d'IDE)
Durée : 7 heures

1.13

Public

Tout professionnel intervenant dans le parcours de jeunes patients en oncologie

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

21 heures

Renseignement complémentaire

3 jours en 2+1

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

Près de 1 700 adolescents et jeunes adultes sont diagnostiqués d'un cancer chaque année en France. Le cancer est la 3^e cause de mortalité dans la tranche d'âge 15-25 ans, après les accidents et les suicides (source : Groupe Oncohématologie Adolescents et Jeunes Adultes). Le cancer est une épreuve bouleversante pour tout individu, singulièrement pour les jeunes patients, leur environnement familial et leur entourage. La prise en charge de ces jeunes nécessite une grande expertise et un environnement adapté d'autant plus que les professionnels de santé sont souvent démunis face aux particularités

de ce public. Les besoins spécifiques dans la prise en charge des adolescents et jeunes adultes sont incomplètement satisfaits par les structures de soins existantes en pédiatrie et en médecine d'adultes. En effet, selon les territoires, les établissements d'accueil et de soins sont différents et parfois multiples : Hôpital de jour temps complet, service de consultations avec IDEC, service SSR, radio chimiothérapies, soins de support, etc., les accompagnements s'avèrent hétérogènes et oscillent entre médecine pédiatrique et médecine d'adultes.

Objectifs

- > Garantir une prise en charge spécifique et une posture professionnelle adaptée dans le parcours de soins en oncologie des patients adolescents et jeunes adultes.
 - > Identifier les spécificités de ce public.
 - > Connaître le parcours de soins du patient et les moments-clés de la prise en charge.
 - > Accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic et aux différentes phases de son parcours de soins.
 - > Développer des compétences psychosociales : communication, écoute, etc.
 - > Adapter sa posture et interagir selon une juste proximité auprès des publics et des familles.
- > Reconnaître les mécanismes de protection et d'adaptation du patient atteint de cancer, de la famille et de l'entourage.
 - > Participer à la coordination de parcours de soins et du projet de soin personnalisé, contribuer à éviter les fractures de parcours éducatifs ou professionnels.

1.14

Public

AS, IDE et
personnel soignant

Organisé par

IRAP SANTÉ

Durée

14 heures

**Renseignement
complémentaire**

2 jours consécutifs

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Optimiser les transmissions orales

Les transmissions médicales font partie intégrante de la pratique quotidienne de tout personnel soignant. Elles constituent un moment critique particulièrement propice aux erreurs, et désignent également une interaction complexe entre le personnel (tous niveaux confondus) de formation et de différentes spécialités, qui a pour but de transmettre non seulement des informations

mais aussi la responsabilité de soins.

Celles-ci sont essentielles pour assurer la continuité, la cohérence du soin et des prises de décisions efficaces. Pour soigner de façon sécuritaire et optimiser la prise en charge du patient, il faut conjuguer les compétences, les savoirs de chaque professionnel et savoir communiquer et transmettre les informations capitales.

Objectifs

- > Resituer les transmissions dans le contexte d'usage et législatif.
- > Comprendre l'apport et le rôle de chacun des acteurs.
- > Comprendre l'importance qualitative de la transmission orale dans l'environnement de santé.
- > Concrétiser une communication et une cohésion interprofessionnelle.
- > Utiliser le raisonnement clinique en l'intégrant dans les transmissions orales.
- > Conduire une animation de transmissions orales.

1.15

Public

Tout agent pouvant être amené à participer à un projet de recherche clinique paramédicale

Organisé par

En cours d'achat

Contact

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anhf.fr

Mener un projet de recherche clinique paramédical

La recherche clinique paramédicale joue un rôle crucial dans l'amélioration continue des pratiques de soins et dans l'optimisation des parcours patients au sein des établissements de santé. Son importance est soulignée par la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 qui encourage le développement de projets de recherche dans les établissements publics de santé. Selon le ministère de la Santé, environ 20 % des projets de recherche clinique en France sont menés par des professionnels paramédicaux, reflétant

ainsi leur engagement et leur expertise croissante dans ce domaine. De plus, le Plan National de Santé Publique « Priorité Prévention » 2018-2022 met l'accent sur la formation continue des agents hospitaliers pour garantir des soins de qualité et basés sur les dernières évidences scientifiques. Dans ce contexte, la formation à recherche clinique paramédicale est essentielle pour promouvoir l'innovation, améliorer la qualité des soins et répondre aux défis sanitaires actuels et futurs.

Objectifs

- > Comprendre les fondamentaux : concepts clés, méthodologie, et exigences éthiques / réglementaires.
- > Maîtriser les étapes d'un projet : formulation de questions de recherche, élaboration de protocoles, et soumission aux comités d'éthique.
- > Développer des compétences en gestion de projet : planification, organisation, logistique, gestion financière et administrative.
- > Analyser et interpréter les données : techniques de collecte, analyse statistique, et interprétation des données.
- > Valoriser et diffuser les résultats : rédaction d'articles scientifiques, préparation de communications, et stratégies de publication.
- > Promouvoir l'innovation et la qualité des soins : intégration des résultats de recherche dans la pratique professionnelle et développement d'une culture de recherche.

1.16

Public

Tout professionnel travaillant dans une structure sanitaire ou médico-sociale

Organisé par

CHCB PONTIVY

Durée

14 heures

Renseignement complémentaire

2 jours consécutifs

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Place du son dans l'environnement professionnel

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quel que soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée). Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur

environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être. L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

Objectifs

- > Général : avoir une vue d'ensemble sur les effets et les bienfaits du son.
 - > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
 - > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental.
- > Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail.
 - > Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre.

1.17

Public

Tout professionnel en relation avec le patient

Organisé par

NONAKA CONSEIL /
RELIANCE SANTÉ

Durée

21 heures

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Cette formation a pour but de se recentrer sur la relation au patient en facilitant et en améliorant la communication à l'aide de l'humour. Ainsi, nous avons choisi un média : le clown. Pas celui du cirque, mais le clown docteur qui intervient dans les hôpitaux. Cet archétype du rire, grâce à la protection offerte par le nez et la dimension du personnage, permet de cheminer vers le lâcher-prise pour atteindre la liberté d'esprit

indispensable à l'humour. Dans un second temps, il nous permet de mettre en acte et de vivre tous les « principes » de l'humour pour prendre soin : l'ouverture, le contact, la distance, l'empathie, la justesse, l'intelligence de savoir s'arrêter à temps, la bonne distance et bien sur le « bide » ! L'objectif de cette formation n'est pas de devenir clown, mais bien d'intégrer l'humour aux pratiques soignantes

Objectifs

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage.
- > Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts.
- > Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.)
- > Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

1.18

Public

Tous publics

Organisé par

DÉMÉTER SANTÉ /
PLÉNITUDES

Durée

21 heures ou
14 heures selon
l'organisme de formation

**Renseignement
complémentaire**

3 jours consécutifs

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Initiation à la méditation en pleine conscience

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une surréactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel. La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite

à vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out. S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

Objectifs

- Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

1.19

Public

Tout personnel soignant et administratif en contact avec des patients anglophones ou non francophones

Organisé par

LINGUAPHONE

Durée

21 heures

Renseignement complémentaire

3 jours consécutifs

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anhf.fr

Anglais : orientation et premier niveau d'information des patients

Cette formation s'adresse aux établissements accueillant des patients étrangers.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capable de vous exprimer en anglais lors de la prise en charge du patient :

- > Bien accueillir le patient par téléphone et en présentiel ;
- > Savoir questionner le patient pour comprendre sa situation ;
- > Récolter les informations administratives ;
- > Savoir renseigner correctement en anglais ;
- > Pouvoir guider et orienter (exemples : vers des services, hôpitaux, établissements, etc.

MODULE 1

ACCUEIL TÉLÉPHONE

Durée : 7 heures

MODULE 2

ACCUEIL PRÉSENTIEL

Durée : 7 heures

MODULE 3

PRISE EN CHARGE

Durée : 7 heures

1.20

Public

Tous publics

Organisé par

En cours d'achat

Durée

21 heures

Contact

Sandrine CHEVALIER

04 91 17 71 24

s.chevalier@anfh.fr

Initiation à la langue des signes

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, exige des établissements de santé qu'ils garantissent une accessibilité optimale aux soins pour tous. Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la maladie et celle de la surdité. Les personnes sourdes ou malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels de santé devant prendre en charge ces patients sont confrontés à des

problèmes de communication. Les stratégies actuellement employées, comme la communication écrite ou la lecture labiale, ne sont pas suffisantes. En effet, beaucoup de personnes sourdes ont une compréhension limitée de l'écrit et la lecture labiale ne permet de saisir que 30 à 50 % du message verbal. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de proposer une formation ouverte à l'ensemble des professionnels de la FPH pour leur permettre de mieux prendre en charge les personnes sourdes et malentendantes, sans ou avant d'avoir besoin d'un interprète.

Objectifs

- > Renforcer la qualité des interactions entre les professionnels de santé et les patients sourds ou malentendants.
- > Répondre aux obligations légales.
- > Favoriser une prise en charge plus inclusive et respectueuse.
- > Communiquer de façon simple en langue des signes pour satisfaire des besoins concrets.

1.21

Public

Aides soignants,
aides médicaux
psychologiques

Organisé par

PERFORMANCE

Durée

140 heures

**Renseignement
complémentaire**

> Avoir un diplôme d'AS,
d'AMP/AES

> Cette formation
se déroule sur 20 jours
et s'articule autour
de 5 modules

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n°20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes. Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale

(AVS). L'assistant de soins en gériatrie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

Objectifs

- > Repérer les besoins de la personne en mobilisant ses connaissances sur les troubles ou la maladie.
- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive.

MODULE 1

MISE EN ŒUVRE DU
PROJET PERSONNALISÉ

Durée : 35 heures

MODULE 2

LES ACTES DE LA VIE
QUOTIDIENNE

Durée : 21 heures

MODULE 3

LES ACTIVITÉS DE
STIMULATION SOCIALE
ET COGNITIVE

Durée : 28 heures

MODULE 4

LES PRINCIPAUX
PARAMÈTRES LIÉS
À L'ÉTAT DE SANTÉ

Durée : 28 heures

MODULE 5

LES SOINS QUOTIDIENS

Durée : 28 heures

2.

Stratégie, management et organisation

2.01

Public

Tout personnel relevant de la FPH, accueillant ou étant amené à accueillir un apprenti

Organisé par

SELTZER
COMPÉTENCES/
CADRES EN MISSION /
HETIS

Durée

> Module 1 : 2 jours
> Module 2 : 2 jours

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Formation des Maîtres d'apprentissage

La présence de Maîtres d'Apprentissage/Tuteurs dans la Fonction publique hospitalière (cf. filières soignante, socio-éducative, technique et administrative) permet de recruter des jeunes professionnels qui peuvent commencer leur carrière pendant la période de leur formation et être embauchés à l'issue de celle-ci. Le dispositif de l'apprentissage doit ainsi pouvoir contribuer à l'attractivité des établissements et à la fidélisation des

personnels, particulièrement sur certains métiers en tension, notamment dans la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le dispositif de formation proposé dans le cadre du présent marché permet donc de préparer aux fonctions de Maître d'apprentissage, dans la Fonction publique hospitalière, tout agent de la fonction publique, volontaire et intéressé qui souhaiterait s'engager dans cette mission ou qui assure déjà cette mission.

Objectifs

- > Identifier les acteurs de l'apprentissage et le rôle de chacun.
- > Les étapes-clés du dispositif d'apprentissage.
- > Organiser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.
- > Guider et d'accompagner les apprentissages.
- > Évaluer les compétences développées.
- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage.

MODULE 1

*INTÉGRER LA
POSTURE ET LES
COMPÉTENCES DU MAÎTRE
D'APPRENTISSAGE*

MODULE 2

*ACCOMPAGNEMENT
À LA CERTIFICATION*

2.02

Public

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

IFSO / SYNERGIES DCF

Durée

28 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé

paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ».

Objectifs

- Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

JOUR 1

*RÔLE, MISSIONS
ET COMPÉTENCES
DES TUTEURS*

JOUR 2

*L'ORGANISATION
DU PARCOURS
DE STAGE*

JOUR 3

*ANALYSE DE
PRATIQUES ET OUTILS
DU TUTORAT*

JOUR 4

*LES DIFFÉRENTS TEMPS
D'ÉVALUATION
DU PARCOURS*

2.03

Public

Différent selon
les modules

Organisé par

ITAQUE / GROUPE JLO

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la Fonction publique hospitalière

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction

publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

**MODULE À DESTINATION
DES ENCADRANTS**

Durée : 3,5 heures

**MODULE À DESTINATION
DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ
ET/OU DIVERSITÉ**

Durée : 14 heures

**MODULE À DESTINATION
DES AGENT(E)S DES
SERVICES DE
RESSOURCES HUMAINES**

Durée : 7 heures

2.04

Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES / EGAE

Durée

> Module 1 : 1 jour
> Module 2 : 1 jour

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé l'**égalité femme-homme « grande cause du**

quinquennat » avec comme première priorité « **la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** ». Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Objectifs

- > Caractériser les violences sexistes et sexuelles au travail.
- > Identifier les enjeux spécifiques liés à la Fonction publique hospitalière sur le sujet.
- > Connaître les voies et sanctions encourues, les responsabilités de chacun-e.
- > Connaître les mécanismes des violences.
- > Identifier les différents niveaux de conséquences.
- > Prévenir et participer à la prévention
- > Répondre aux objections et stéréotypes sur le sujet.
- > Détecter et repérer des situations.
- > Réagir lorsqu'on est témoin d'une situation de violences.
- > Accueillir la parole, accompagner, signaler et orienter.
- > Prendre soin de soi.

MODULE 1

*COMPRENDRE, REPÉRER
LES SITUATIONS DE
VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES ET ORIENTER
LES VICTIMES*

MODULE 2

*CONSTRUIRE ET DÉPLOYER
UN PROCESS DE
PRÉVENTION ET
DISCIPLINAIRE AU SEIN
DE SON ÉTABLISSEMENT*

2.05

Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par

En cours d'achat

Renseignement complémentaire

> Prérequis : le public cible ne doit pas être en situation d'illectronisme. Il doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise.

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anhf.fr

Se faciliter le travail avec l'Intelligence Artificielle (IA)

Objectif

Sensibiliser les professionnels hospitaliers à l'utilisation de l'IA pour la réalisation de tâches administratives.

2.06

Public

Cadres / encadrants -
Chefs de service ;
Direction et DRH ;
Professionnels en charge
du recrutement
(services RH et DAM)

Organisé par

FORMAVENIR /
SYNERGIE DCF

**Renseignements
complémentaires**

2,5 à 3 jours en fonction
de l'organisme de
formation et du format
(distanciel ou blended
learning)

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture proactive dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels. Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure,

de la FPH (promotion interne, formation), etc. L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer. Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

Objectifs

- > Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé.
- > S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement.
- > Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque Employeur.
- > Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels.
- > S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité.
- > Développer une démarche active de recrutement et d'intégration.

- > Mettre en place une démarche marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur
- > Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- > Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.

2.08

Management hospitalier

Public

Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH : directeurs, encadrants médicaux, paramédicaux, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques...

Organisé par

En cours d'achat

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Les compétences en management sont actuellement hétérogènes. Pas enseignées au cours des études médicales, elles le sont de façon très variable selon les instituts de formation des cadres de santé, de façon perfectible pour les directeurs d'hôpital, qui n'ont pas toujours une expérience antérieure du management. Chez les autres cadres, devenus pour certains encadrants d'équipe en cours de carrière, par la promotion interne, aucune formation significative au management n'est aujourd'hui requise. Au final, les compétences et aptitudes managériales essentielles ne sont pas toujours maîtrisées. L'action de Formation Nationale

s'inscrit dans la construction d'une approche des compétences clés du management en santé qui est posée comme essentielle au niveau national. Cette formation s'adressera à l'ensemble des professionnels de la FPH en situation d'encadrement. Elle contribuera à l'harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes par l'acquisition des quatre domaines de compétences détaillés dans les objectifs pédagogiques. Enfin, elle accompagnera l'émergence d'une communauté managériale aux connaissances et pratiques analogues, à l'échelle d'un établissement et du secteur hospitalier.

Objectifs

- > Connaître l'organisation interne de son établissement, distinguer les instances, le cadre du dialogue social et du dialogue avec les usagers.
- > Connaître les circuits de soutien de l'établissement (QVCT, RPS, Addictions, VSST, etc.).
- > Acquérir les bases théoriques applicables aux attentes des professionnels de différentes générations (X, Y, Z, alpha, etc.).
- > Disposer de méthodes pour fédérer son équipe et obtenir l'adhésion.
- > Identifier les sources de motivations individuelles et collectives.
- > Savoir déléguer et évaluer.
- > Gérer son temps, ses compétences relationnelles, ses relations à l'équipe.
- > S'inscrire dans la politique QVCT de son établissement.
- > Repérer et soutenir un collaborateur.
- > Prévenir et gérer le conflit.
- > Acquérir les fondamentaux et des outils de gestion de projet.
- > Connaître les circuits décisionnels, les outils et les méthodes de son établissement.
- > Prendre en compte le facteur humain pour pour réussir le changement, savoir fédérer autour de projets de service ou d'établissement.

MODULE 1**POSITIONNEMENT**

Durée : 3 heures max (distanciel)

MODULE 2**APPRÉHENDER L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT HOSPITALIER**

Durée : 7 heures (blended learning)

MODULE 3**FÉDÉRER, MOTIVER, VALORISER, DÉLÉGUER**

Durée : 7 heures (blended learning)

MODULE 4**PRENDRE SOIN DE SOI ET DU COLLECTIF, GÉRER LES RELATIONS, DÉMARCHE QVCT**

Durée : 7 heures (blended learning)

MODULE 5**ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, GÉRER LES PROJETS**

Durée : 7 heures (blended learning)

2.09

Public
Évaluateurs

Organisé par
En cours de sélection

Durée
28 heures

Renseignements complémentaires
Les modules peuvent être suivis indépendamment

Contact
Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Se former aux techniques de l'entretien professionnel PNM

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter

du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents

Objectifs

- Consolider ses savoirs.
- Développer ses compétences.
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel délicat ou non.
- Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte-rendu d'entretien professionnel.
- Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives.
- S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

MODULE 1

LA FIXATION DES OBJECTIFS/INDICATEURS ET LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

Durée : 3,5 heures

MODULE 2

LA FORMALISATION DU COMPTE RENDU

Durée : 3,5 heures

MODULE 3

LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PRO

Durée : 3,5 heures

MODULE 4

LA PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN DELICAT

Durée : 3,5 heures

2.10

Public

Équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale, formateurs internes, quelque soit le métier (médecins, cadres de santé, infirmiers, assistant sociaux, personnels administratifs, travailleurs sociaux, etc.)

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

21 heures

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Animer une formation à distance

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système de formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions. Il semble ainsi opportun de former les agents assurant des missions de formation à la pratique du distanciel. D'autre part, former les

formateurs des établissements de la FPH sur cette thématique pourrait concourir à l'atteinte du niveau de conformité attendu sur l'indicateur 25 du référentiel Qualiopi, pour un établissement souhaitant s'engager dans la démarche de certification.

Objectifs

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage - relevant notamment des innovations pédagogiques.
 - > Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel.
 - > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations, au regard - des thématiques/contenus/ impacts souhaités, et - du public cible.
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
 - > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés au format distanciel.
 - > Utiliser différents supports techniques / technologiques adaptés.
 - > Ajuster sa posture en tant que formateur : fournir les conditions d'accueil, d'engagement et de mobilisation des apprenants.

2.11

Public

Les professionnels en charge de la construction des programmes de DPC au sein des pôles et services : cadres de santé, cadres de pôle, médecins, pharmaciens, sages-femmes, professionnels référents, intervenants qualité et gestion des risques, membres des commissions (CLIN, CLUD, CLAN, CRUQPC), direction des soins, etc.

Organisé par

En cours de rachat

Durée

21 heures

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Construire un parcours de DPC

Le développement professionnel continu (DPC) est une obligation réglementaire instaurée par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, modifiée par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, passant d'une logique de programme à une logique de parcours. Ce dispositif vise à maintenir et actualiser les compétences des professionnels de santé, ainsi qu'à améliorer la qualité des soins et la sécurité des patients. Le DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Les intervenants et concepteurs

d'actions de formation, d'évaluation de pratiques professionnelles (EPP) ou de gestion des risques (GDR) internes aux établissements de santé peuvent/doivent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux exigences qualité spécifiques aux actions de DPC, afin que les professionnels de santé répondent à leur obligation de DPC. Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode de conception de ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi qu'une méthodologie pour déposer ces actions à la publication.

Objectifs

- > Maîtriser l'architecture du nouveau dispositif de DPC.
- > Connaître les exigences d'un parcours de DPC.
- > Mettre en œuvre les parcours de DPC.
- > Mettre en place un suivi et une traçabilité.
- > Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
- > Savoir valoriser les actions internes en programme DPC.
- > S'approprier les méthodes et outils permettant de répondre aux objectifs pédagogiques du programme DPC pour les adapter à un public cible.
- > Savoir présenter un programme et faire valider ses programmes auprès de l'ANDPC.

2.12

Public

Chefs de service et chefs de pôle, praticiens exerçants ou souhaitant exercer des fonctions managériales, praticiens responsables de structures internes, présidents de CME et de la CMG

Organisé par

FORMATION
PARTENAIRES /
FORMAVENIR
PERFORMANCES /
GRIEPS

Durée

7 heures

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Mise en œuvre et conduite de l'entretien professionnel médical

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n° 2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022. Il s'agit d'un moment d'échanges entre

pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail. Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail.

Objectifs

- > Accompagner, informer, et former les responsables médicaux sur la mise en œuvre et la conduite des entretiens professionnels annuels.
- > Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.
- > Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel.

- > Connaître les éléments clés de la GPMC.
- > Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien.
- > Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien
- > Préparer et réaliser l'entretien.

2.13

Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

ADOPALE / ANTIDOTE
EXPERTISE /
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Renseignements complémentaires

Les modules peuvent être suivis indépendamment

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Vie pro - prévention et gestion des situations conflictuelles en établissement de santé

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation de la complexité des soins ont notamment mis en avant l'enjeu du travail en équipe, élément essentiel pour la qualité et la sécurité des soins et d'attractivité des services. Mais, travailler efficacement en équipe ne coule pas de source. Les équipes ont donc besoin d'un leadership efficace, tant au niveau médical

que paramédical, pour donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien de chacun. Aussi, cette formation vise à développer les compétences managériales et outiller les professionnels médicaux exerçant des fonctions managériales.

Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- > Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe.
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et intergénérationnelle.
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe
- > sur les projets du service (ou pôle).
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

MODULE 1

*MÉDECIN-MANAGER :
COMMENT INSPIRER
UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE
CONFIANTE, SEREINE
ET EFFICACE ?*

Durée : 14 heures

MODULE 2

*ÊTRE MÉDECIN ET MANAGER
UNE ÉQUIPE MÉDICO-
SOIGNANTE*

Durée : 14 heures

MODULE 3

*PRÉVENTION ET GESTION
DES SITUATIONS
CONFLICTUELLES*

Durée : 14 heures

2.14

Public

Tout médecin non francophone

Organisé par

LINGUAPHONE

Renseignement complémentaire

> Prérequis : test de positionnement amont
> Nombre de participants : 8 à 10 maximum

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1 / B1 à B2

Cette formation s'adresse aux établissements comptant parmi leur personnel des médecins non francophones. Parcours blended en classe inversée.

Objectifs

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement.
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel.
- > Lire et comprendre un article médical en français.
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français.
- > Assurer des transmissions écrites en français.
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français.
- > Certifier votre niveau de français.

AMÉLIORER SON FRANÇAIS ÉCRIT ET ORAL PAR UN PASSAGE DU NIVEAU A2 À B1 - (IMPROVE YOUR WRITTEN AND SPOKEN FRENCH BY MOVING FROM A2 TO B1 LEVEL - CERTIFYING COURSE)

AMÉLIORER SON FRANÇAIS ÉCRIT ET ORAL PAR UN PASSAGE DU NIVEAU B1 À B2 - (IMPROVE YOUR WRITTEN AND SPOKEN FRENCH BY MOVING FROM B1 TO B2 LEVEL - CERTIFYING COURSE)

2.15

Public

Tous publics

Organisé par

DEMOS

Durée

> 4 modules e-learning

de 6 heures soit

24 heures

> Plateforme accessible

en illimité sur 6 mois

ou 1 an

Contact

Sandrine CHEVALIER

04 91 17 71 24

s.chevalier@anfh.fr

Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe e-learning

Le parcours de formation Orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté.

Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats

d'exercices sont disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audio à compléter, phrases à corriger, repérage, dictée de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audio.

Objectifs

- > Acquérir les règles de base de la langue française.
- > Consolider ses connaissances en langue française.
- > Maîtriser les règles de base de la grammaire.
- > Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

MODULE 1

ORTHODIDACTE
NIVEAU 1

Durée : 6 heures

Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur un courriel simple et court.

MODULE 2

ORTHODIDACTE
NIVEAU 2

Durée : 6 heures

Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

MODULE 3

ORTHODIDACTE
NIVEAU 3

Durée : 6 heures

Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

MODULE 4

ORTHODIDACTE
NIVEAU 4

Durée : 6 heures

Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

2.16

Public

Professionnels des ESAT et travailleurs d'ESAT en situation de handicap ;
Tout personnel travaillant dans le champ du handicap ou autre établissement de la FPH

Organisé par

AXE FORMATION
INSERTION

Durée

21 heures

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Créer et adapter des écrits professionnels en norme facile à lire et à comprendre (FALC)

Rendre accessible les supports de communication, c'est avant tout permettre aux personnes en situation de handicap de mieux comprendre, donc d'apprendre, de faire des choix, prendre des décisions et ainsi devenir plus autonomes et être acteurs de leur vie personnelle et professionnelle. C'est leur

donner enfin la possibilité d'être des citoyens. Développé par Inclusion Europe, le FALC est un outil incontournable pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes en situation de handicap mais également à toutes personnes ayant des difficultés de lecture et de compréhension.

Objectifs

- > Comprendre l'importance du FALC pour faciliter l'accès des documents écrits aux personnes accompagnées.
- > Connaître les règles du FALC.
- > Écrire et/ou traduire un écrit en FALC.
- > Réfléchir à un plan d'action pour mettre en pratique et pérenniser l'utilisation du FALC dans l'établissement.
- > Savoir évaluer, valider le document produit en FALC et utiliser le logo FALC.

2.17

Public

Agents faible qualification

Organisé par

Rachat en cours

Renseignement complémentaire

<https://www.anfh.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c>

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Compétences Clés – Dispositif « 4C »

En réponse aux objectifs des récentes réformes sur la santé : Ma Santé 2022, Loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019, Ségur de la Santé. L'ANFH crée le dispositif 4C : des Clés pour des Connaissances, des Compétences,

une Carrière. À travers le dispositif 4C, en valorisant la certification et la qualification, l'ANFH accompagne toujours au plus près l'évolution des compétences des agents de la FPH.

Objectifs

- Accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière.
- Prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.

Ce dispositif s'articule autour de 3 axes principaux :

- Le premier, sensibilisation, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.
- Le deuxième axe, professionnalisation des acteurs et repérage, a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.
- Enfin, le parcours de formation agent comporte une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

MODULE 1

*TEST DE POSITIONNEMENT
1/2 journée en présentiel*

MODULE 2
FORMATION

*(2 parcours possibles :
module 1 de 91 heures ou
module 2 de 70 heures*

MODULE 3

*CERTIFICATIONS CLÉA
ET CLÉA NUMÉRIQUE*

2.18

Public

Agents faible qualification

Organisé par

En cours de rachat

Durée

18 heures

Renseignement complémentaire

> Accès 4 mois au parcours sélectionné

> Petites sessions d'entraînement de 10 à 15 min à faire selon son rythme

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Rédiger sans fautes et renforcer son expression (Projet Voltaire)

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquérir les bons automatismes pour écrire sans fautes, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic

permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu, et au fil de son apprentissage. Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Objectifs

- > Écrire sans fautes et produire des écrits soignés.
- > Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
- > Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
- > S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

MODULE 1

PARCOURS
ORTHOGRAPHE
VOCABULAIRE
Durée : 18 heures

MODULE 2

PARCOURS
EXPRESSION,
SYNTAXE ET
PONCTUATION
Durée : 18 heures

2.19

Public

Adjoints des Cadres Hospitaliers – nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par

NOVE CONCEPT

Renseignement complémentaire

22 jours hors stage, répartis en sessions étalées sur plusieurs mois

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Formation d'adaptation à l'emploi – Adjoints des Cadres Hospitaliers (FAE ACH)

La formation Adaptation à l'Emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des Adjoints des Cadres Hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux

contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

- > Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- > Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions, notamment sur le pilotage stratégique et médico-économique.

2.20

Public

Assistants Médico-Administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par

NOVE CONCEPT

Renseignement complémentaire

15 jours, répartis en sessions étalées sur plusieurs mois

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Formation d'adaptation à l'emploi – Assistant Médico-Administratif (FAE AMA)

La formation Adaptation à l'Emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des Assistants Médico-Administratifs de la branche secrétariat médical nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur

approche du management afin de mieux contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

➤ Acquérir et approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour la prise de poste d'assistant médico-administratif de la branche secrétariat médical.
➤ Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'Hôpital et les Établissements sociaux et médico-sociaux.

➤ Identifier et maîtriser les spécificités du secrétariat médical à l'Hôpital.
➤ Développer une posture adaptée aux missions de l'assistant médico-administratif branche secrétariat médical.

2.21

Public

Techniciens Hospitaliers et Techniciens Supérieurs Hospitaliers – nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Organisé par

NOVE CONCEPT

Renseignement complémentaire

27 jours, répartis en sessions étalées sur plusieurs mois

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Formation d'adaptation à l'emploi – Technicien Hospitalier et Technicien Supérieur (FAE TH/TSH)

La formation Adaptation à l'Emploi a pour but de faciliter la prise de fonction des Techniciens Supérieurs Hospitaliers nouvellement nommés. Elle leur permet d'identifier et/ou de consolider leurs connaissances générales et spécifiques sur leur cadre d'exercice en établissements de santé, social ou médico-social. Elle leur permet également d'acquérir et/ou de renforcer leur approche du management afin de mieux

contribuer aux enjeux dans lesquels s'inscrit leur établissement. Bien que les contenus de formation et leurs volumes horaires soient décrits avec précision par la réglementation de cette formation statutaire, les particularismes de cette fonction sont aussi pris en compte dans ce dispositif de formation afin d'ajuster les apports pédagogiques.

Objectifs

- > Faciliter l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de TH et TSH.
- > Acquérir les techniques de management et de communication.
- > Renforcer leurs connaissances sur leur milieu professionnel et les nouveaux enjeux.
- > Consolider leur positionnement dans la dynamique globale de leur établissement.

2.22

Public

Directions, DRH,
préventeurs,
responsables de service,
chargé de mission QVT,
cadres de service

Organisé par

SOFAXIS-RELYENS

Durée

3 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Webinaire « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? »

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale.

Objectifs

- > Comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail.
- > Faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail.
- > Connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT, QVCT.
- > Identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT.
- > Manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples).

2.23

Public

Toute personne en situation de direction, d'encadrement ou concernée directement par ce sujet

Organisé par

PRIMUM NON NOCERE

Durée

8 heures

Renseignement complémentaire

4 webinaires de 2 heures

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Webinaires Développement Durable

Objectifs

- Comprendre les enjeux liés au Développement Durable.
- Identifier différentes méthodologies et outils de diagnostic.
- Rédiger un plan d'actions et une politique Développement Durable.
- Piloter et prioriser ses actions.

WEBINAIRE 1

*SENSIBILISATION
GÉNÉRALE*

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 2

*COMMENT MENER UN
DIAGNOSTIC DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE*

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 3

*COMMENT FORMALISER
UN PLAN D'ACTION
ET UNE POLITIQUE
PERSONNALISÉS ADAPTÉS
À L'ÉTABLISSEMENT
(OU UNE ACTION)*

Durée : 2 heures

WEBINAIRE 4

*COMMENT METTRE
EN ŒUVRE LES ACTIONS
ET LES PRIORISER*

Durée : 2 heures

2.24

Public

Tous publics

Organisé parGIP FIPAN / CROIX
ROUGE FRANÇAISE**Renseignement
complémentaire**Accompagnement d'une
durée maximale de
81 heures par candidat**Contact**Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Parcours d'accompagnement Validation des Acquis d'Expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisation des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin. Afin de soutenir ses établissements adhérents dans la démarche de qualification de leurs agents l'ANFH propose ce

dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement renforcé à la VAE pour les agents de la Fonction publique hospitalière. Ce dispositif déployé sur les territoires est mobilisable pour tous les métiers de la FPH et tous les diplômes, titres ou certificats actuellement accessibles par la VAE, quel qu'en soit le niveau. Par sa durée, son alternance de temps individuels et collectifs, et son approche sur toutes les étapes de la VAE il vise à lever tous les freins à la réussite.

Objectifs

Le parcours VAE renforcé propose jusqu'à 81 heures d'accompagnement individuel et collectif, réparti en 4 modules préparant les différentes étapes de la démarche VAE. Cette offre vise en proposant un accompagnement personnalisé à limiter la durée globale de cette démarche à 1 an.

MODULE 1

POSITIONNEMENT
DE L'AGENT AU REGARD
DE SON PARCOURS

Durée : 4 heures

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT
À LA RÉDACTION
DU LIVRET 1

Durée : 35 heures

MODULE 3

ACCOMPAGNEMENT
À LA RÉDACTION DU
LIVRET 2 ET PRÉPARATION
AUX ÉPREUVES DU JURY

Durée : 35 heures

MODULE 4

ACCOMPAGNEMENT
POST-JURY EN CAS DE
VALIDATION PARTIELLE

Durée : 7 heures

3.

Fonctions support

3.01

Achats écoresponsables

Public

Directeurs achats,
juristes et acheteurs

Organisé par

CKS

**Renseignement
complémentaire**

1 à 3 jours consécutifs
selon public

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Les achats publics responsables sont portés par des objectifs politiques forts : Plan National pour des Achats Durables 2022–2025, loi Climat et Résilience, loi AGECE. Compte tenu de l'importance de la fonction Achats pour mettre en œuvre les politiques développement durable des établissements,

ces formations sont conçues en application des outils DGOS pour accompagner à leur prise en main par les directeurs achats et les acheteurs. Le contenu des formations pourra également évoluer en fonction de la publication ou la rédaction par la DGOS de nouveaux outils et fiches pratiques.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux des achats responsables dans le secteur de la santé et les objectifs réglementaires associés.
- > Maîtriser les bonnes pratiques associées à une démarche achats responsables.
- > Mettre en œuvre une démarche achats responsables aux différentes étapes de l'achat.
- > Réaliser le suivi d'exécution de son marché et piloter ses fournisseurs RSE.
- > Élaborer sa feuille de route en matière d'achats responsables.

MODULE 1

*ACHAT ÉCORESPONSABLE :
DIRECTEURS DES ACHATS*

Durée : 7 heures

MODULE 2

*ACHAT ÉCORESPONSABLE :
ACHETEURS, JURISTES,
PRESCRIPTEURS*

*Durée : 21 heures
2 jours consécutifs,
intersession, puis 1 jour*

3.02

Public

Agents amenés à passer des marchés publics

Organisé par

RAYSSAC AVOCATS

Contact

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anfh.fr

Maîtriser les procédures des Marchés publics

La fonction Achat dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières. À l'heure où la mise en place de la fonction Achat de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics. Cette formation est spécifique

à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

Objectifs

- > Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
- > Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
- > Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
- > Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations.
- > Préparer le suivi d'exécution de ses marchés.
- > Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : de la préparation au suivi d'exécution.
- > Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus.

MODULE**D'INITIATION**

Durée : 21 heures

3 jours consécutifs

Prérequis : connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

MODULE DE**PERFECTIONNEMENT**

Durée : 14 heures

2 jours consécutifs

Prérequis : Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé.

3.03

Public

Agents non financiers

Organisé par

En cours d'achat

Durée

7 heures

Contact

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anhf.fr

Comptabilité et finances pour non financiers

Sensibiliser les agents de ces établissements aux mécanismes financiers du secteur

hospitalier pourrait favoriser une meilleure

compréhension de leur part des plans d'économie mis en place.

Objectifs

- > Appréhender les dispositions financières et comptables régissant le fonctionnement des établissements médico-sociaux et hospitaliers publics.
- > Appréhender les principes de la comptabilité analytique.
- > Identifier les modalités de mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre (définition, élaboration, approbation, exécution).
- > Identifier les modalités d'approbation des budgets (rôle des autorités de tutelle).
- > Définir l'exécution budgétaire (l'engagement, la liquidation, le mandatement, la clôture, le déficit, etc.).
- > Situer les leviers d'action permettant de générer des économies à l'échelle de l'institution et impliquer les agents.

MODULE 1

*FINANCES POUR
NON FINANCIERS
EN ÉTABLISSEMENT
HOSPITALIER*

Durée : 7 heures

MODULE 2

*FINANCES POUR
NON FINANCIERS EN
ÉTABLISSEMENT
MÉDICO-SOCIAL*

Durée : 7 heures

3.04

Public

Médecins
coordonnateurs,
Directeurs / Cadres
administratifs, IDEC /
Cadres de santé

Organisé par

ADVITAM

Durée

2 jours consécutifs

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

La signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources Moyen Pondéré » (GMP) et d'un « Pathos moyen Pondéré » (PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits. Dès lors la

maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement.

Objectifs

- Définir les liens entre les outils de codage et la tarification.
- Traduire le codage en conséquences tarifaires.
- Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.
- Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

3.05

Public

Responsables et chargés de la formation continue

Organisé par

En cours de sélection

Renseignement complémentaire

Les modules peuvent être suivis indépendamment

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Professionalisation des chargés et responsables de la formation continue (RFC)

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet

d'établissement et de la politique des ressources Humaines. Les missions du responsable et / ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de la formation continue dans la GPMC de l'établissement.
- > Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.
- > Placer le plan de formation au centre de l'agenda social de l'établissement.
- > Concevoir et piloter un plan de formation.
- > Appréhender et maîtriser les procédures d'achat de formation spécifiques au marché public de la Fonction publique hospitalière.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion et au suivi du plan de formation.

MODULE 1

PRENDRE SES FONCTIONS DE RESPONSABLE / CHARGÉ DE FORMATION CONTINUE

Durée : 14 heures

MODULE 2

CONSTRUIRE LA POLITIQUE DE FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Durée : 14 heures

MODULE 3

ÉLABORER LE PLAN DE FORMATION

Durée : 14 heures

MODULE 4

ACHETER DE LA FORMATION ET OPTIMISER SON BUDGET

Durée : 21 heures

MODULE 5

ÉVALUER DES ACTIONS DE FORMATION : DÉMARCHES ET OUTILS

Durée : 7 heures

3.06

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

En cours de sélection

Renseignement complémentaire

Les modules peuvent être suivis indépendamment

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'ANFH souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif

au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution ; ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés. Elle est proposée sous forme de modules présentés indépendants les uns des autres.

Objectifs

Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations :

- Acquérir les réflexes de gestion des ressources humaines.
- Comprendre les nouvelles réglementations et les textes régissant la Fonction publique hospitalière.
- Connaître les enjeux actuels de la gestion des ressources humaines hospitalières.

MODULE 1

LES ASPECTS
RÉGLEMENTAIRES
DE L'ABSENTÉISME
Durée : 14 heures

MODULE 2

PAIE ET RÉMUNÉRATION
Durée : 14 heures

MODULE 3

GESTION DES CARRIÈRES
Durée : 14 heures

MODULE 4

RECRUTEMENT,
MOBILITÉ ET TRANSITION
PROFESSIONNELLE
Durée : 14 heures

MODULE 5

PRINCIPES DE LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
Durée : 7 heures

3.07

Public

Agents travaillant au sein des services RH et/ou DAM

Organisé par

GERESO / CAPITAN / FORMAVENIR PERFORMANCES

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Actualités RH – webinaires PNM et PM

Objectifs

Appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH (fonctionnaires, contractuels et praticiens hospitaliers).

Replay à disposition sur demande (partie présentation hors temps d'échange / questions-réponses).

WEBINAIRE RH - PUBLIC NON MÉDICAL (PNM)

Durée : 2 heures

Mis en place mensuellement.

ACTUALITÉS JURIDIQUES WEBINAIRES RH - PUBLIC MÉDICAL (PM)

Durée : 2 heures

Mis en place trimestriellement.

3.08

Public

Gestionnaires des Ressources Humaines ; Membres de la direction ; Représentants du personnel

Organisé par

GERESO

Durée

14 heures

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anhf.fr

Dialogue social et négociations collectives dans la FPH

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraîné la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires ont évolué. L'introduction de la négociation collective au sein des établissements publics et les différents domaines faisant l'objet de cette négociation

à la suite des dispositifs mis en œuvre par le Ségur de la Santé ont également impacté le dialogue social dans la Fonction publique hospitalière. Dans ce contexte, tous les gestionnaires d'un établissement sont susceptibles d'être associés à ces démarches et au travail avec les représentants du personnel.

Objectifs

- > Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- > Organiser la tenue des instances paritaires.
- > Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective.
- > Comprendre les mesures soumises à négociation.

3.09

Public

Public différent
selon module

Organisé par

ASCENT FORMATION /
CRISALYDE /
DÉMÉTER SANTÉ

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Renforcement de la cybervigilance

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques, leur lot d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus

aujourd'hui à prendre à la légère, s'il y a 10 ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Objectifs

- > Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- > Organiser la tenue des instances paritaires.
- > Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective.
- > Comprendre les mesures soumises à négociation.

MODULE 1

WEBINAIRE :
SE SENSIBILISER À
LA CYBERSÉCURITÉ
Durée : 2 heures

MODULE 2

RENFORCEMENT DE
LA CYBERVIGILANCE :
ACQUÉRIR LES BONS
RÉFLEXES
Durée : 7 heures

MODULE 3

BUREAUX DES ENTRÉES -
MISE EN SITUATION D'UNE
CYBERATTAQUE
Durée : 7 heures

MODULE 4

GÉNIE BIOMÉDICAL -
MISE EN SITUATION
D'UNE CYBERATTAQUE
Durée : 7 heures

MODULE 5

SERVICES TECHNIQUES -
MISE EN SITUATION
D'UNE CYBERATTAQUE
Durée : 7 heures

MODULE 6

DIRECTION -
MISE EN SITUATION
D'UNE CYBERATTAQUE
Durée : 7 heures

MODULE 7

PILOTAGE D'UN PLAN
DE CONTINUITÉ DES
ACTIVITÉS PCA
DURÉE : 14 HEURES

MODULE 8

SIMULER UNE ATTAQUE /
DÉFENSE POUR LES
SERVICES INFORMATIQUES
HOSPITALIERS
Durée : 14 heures

3.10

Public

Agents de blanchisserie de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

SCOFB

Durée

175 heures

Renseignement complémentaire

Maitriser le français et les 4 opérations en mathématiques

Contact

Sandrine CHEVALIER
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Préparation au CAP Métiers de l'Entretien des Textiles – Blanchisserie pour les agents de la FPH

Cette formation de préparation à l'examen CAP Métiers de l'Entretien des Textiles – Blanchisserie a pour objectif de développer les connaissances des agents et de leur permettre d'appréhender différemment les postes de travail en y apportant une réflexion globale du process ainsi qu'une vision plus technique.

Nous proposons de construire les cours théoriques avec l'ensemble des participants ce qui favorise le temps consacré aux échanges et à la compréhension. Des exercices corrigés ensemble permettront de mieux comprendre le cours et de l'appliquer en pratique.

Objectifs

- Apprendre les bases technologiques de la fonction linge (Textiles, lavage, lessives, matériels, énergies, etc.).
- Sensibiliser aux bonnes pratiques et améliorer productivité et organisation.
- Revoir les règles essentielles d'hygiène, de sécurités au travail et d'ergonomie.
- Comprendre la finalité de productivité et d'économies d'énergie des blanchisseries.
- Obtenir un diplôme professionnel reconnu par l'Éducation Nationale et la profession.

MODULE 1

TEXTILES

MODULE 2

TRI ET LAVAGE

MODULE 3

LAVAGE PARTIE 2

MODULE 4

FINITIONS

MODULE 5

RÉVISIONS ET
CAP BLANC

3.11

Public

Tous publics

Organisé par

AFTRAL

Durée

224 heures

Renseignement complémentaire

Alternance de modules en présentiel sur 32 jours

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anhf.fr

Formation logistique – préparation au titre professionnel d'agent magasinier

Certains agents des centres hospitaliers ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux, réalisent des missions qui nécessitent des connaissances dans le secteur de la logistique : préparation et suivi de commandes, gestion de stocks, transport de marchandises ou autres biens matériels, etc.

L'ensemble de ces activités techniques doivent se réaliser dans un cadre spécifique qui est

celui des établissements de la FPH, et de ce fait, cela engendre des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette formation a pour objectif de permettre aux managers de ces différents services, de proposer, à leurs agents, une offre de formation certifiante et utile à l'exercice de leur activité grâce à une montée en compétences.

Obtention d'un titre professionnel de niveau 3.

Objectifs

- > Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des stocks.
- > Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients.
- > Conduire en sécurité un chariot de manutention à conducteur porté de cat 1A de la R489.

MODULE 1

IDENTIFIER LES
OBJECTIFS ET ÉTAPES
DE LA FORMATION

Durée : 3,5 heures

MODULE 2

CONDUIRE EN SÉCURITÉ
UN CHARIOT DE
MANUTENTION DE CAT. 1A

Durée : 28 heures

MODULE 3

AT1 : RÉCEPTION DE
MARCHANDISES,
MISE EN STOCK ET
SUIVI DES STOCKS

Durée : 56 heures

MODULE 4

AT2 : TRAITER LES
COMMANDES DE PRODUITS
ET LES METTRE À
DISPOSITION

Durée : 56 heures

MODULE 5

IDENTIFIER LES
PARTICULARITÉS
DE L'ENVIRONNEMENT
DE SON MÉTIER

Durée : 10,5 heures

MODULE 6

METTRE EN ŒUVRE
L'ENSEMBLE DES
COMPÉTENCES D'AGENT
MAGASINIER

Durée : 35 heures

MODULE 7

ÉVALUER LES ACQUIS
DE LA FORMATION

Durée : 35 heures

3.12

Certificat Acheteur Leader

Public

Responsables Achats, acheteurs, assistants Achats, rédacteurs marchés, approvisionneurs, responsable des marchés, gestionnaires marchés

Organisé par

En cours d'achat

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Un acheteur public du secteur hospitalier doit réaliser de nombreuses activités nécessitant la maîtrise de multiples compétences. Il est au contact de divers acteurs, pharmaciens, biologistes, ingénieurs biomédicaux, ingénieurs restauration, responsables blanchisserie, diététiciens, hygiénistes, informaticiens, logisticiens, juristes, financiers, directeurs, etc.

Depuis quelques années, ces collaborations se réalisent à l'échelle du territoire, au sein de GHT. Ces diverses compétences et ces multiples contacts sont aussi ce qui fait tout l'attrait de ce métier, mais également sa complexité et sa valeur ajoutée pour un centre hospitalier ou un GHT. L'acheteur leader est un véritable chef de projet !

Objectifs

> Maîtriser l'ensemble des étapes, méthodes et bonnes pratiques du processus achat dans le contexte de la Fonction publique hospitalière, y compris veille, sourcing, utilisation des Systèmes d'Information Achat, suivi des fournisseurs de l'exécution des marchés.

> Améliorer les interfaces et synergies de compétences avec l'ensemble des acteurs du processus achat et de la *supply chain*.

3.13

Public

Tous publics

Organisé par

CESEGH

Durée

200 heures

Renseignement complémentaire

Alternance sur 1 an avec un séminaire de 3 jours consécutifs par mois

Contact

Baptiste LAURENT

04 91 17 71 38

b.laurent@anhf.fr

Diplôme Universitaire Management du Développement Durable en santé (DU DD)

De par leur emprise foncière, leurs infrastructures, leurs activités, les énergies consommées, la quantité de déchets produite, la main-d'œuvre employée, etc., les établissements du secteur du soin et de l'accompagnement ont un impact environnemental important, et un rôle social, sociétal et éducationnel majeur à jouer auprès de l'ensemble de leurs parties prenantes.

Que ce soit par contrainte réglementaire ou

prise de conscience, le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale des Organisations prennent une place de plus en plus importante au sein de la stratégie et du fonctionnement des organisations. Cette prise en compte passe par la montée en compétences du ou des collaborateur(s) assigné(s) à cette mission et leur reconnaissance, par l'obtention d'un diplôme universitaire.

Objectifs

- > Comprendre ce qu'est le développement durable en santé et ses enjeux.
- > Assurer une veille réglementaire.
- > Communiquer auprès des parties-prenantes.
- > Maîtriser les outils d'un management responsable.
- > Initier et coordonner une démarche de développement durable en établissement de santé.
- > Constituer et animer un comité de pilotage.
- > Coordonner le suivi et l'évaluation de la démarche DD/RSO.
- > Participer activement à un réseau de professionnels de santé formés.

MODULE 1

*MAÎTRISER LES ENJEUX
DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE EN SANTÉ*

Durée : 30 heures

MODULE 2

*CONCEPTS ET OUTILS
DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE ET DE LA
PERFORMANCE GLOBALE*

Durée : 40 heures

MODULE 3

*MANAGER LES RH
POUR ENGAGER LA
TRANSITION RSE*

Durée : 50 heures

MODULE 4

*ORGANISER LA
STRATÉGIE DE TRANSITION
RSE AUTOUR DE
L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE*

Durée : 30 heures

MODULE 5

*COORDONNER LA MISE EN
ŒUVRE DE LA TRANSITION
RSE GRÂCE À LA NOTION
D'ÉCOCONCEPTION*

Durée : 50 heures

3.14

Public

Tous publics souhaitant exercer le métier de Technicien en Information Médicale (compréhension du discours médical et expérience professionnelle dans le secteur médical préconisé)

Organisé par

CHU NÎMES UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Durée

238 heures

Renseignement complémentaire

Format alterné sur 1 an, 238h d'enseignement avec projet tuteuré, 70h de stage avec production d'un rapport. Le programme détaillé est communiqué par le secrétariat universitaire en amont du début des enseignements.

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anf.fr

Diplôme Universitaire Technicien d'Information Médicale (DU TIM)

Les Techniciens d'Information Médicale (TIM) sont les assistants des médecins responsables de l'information médicale. Ils contribuent au codage des informations contenues dans les dossiers médicaux (PMSI), aux contrôles de qualité et d'exhaustivité de ces données. Ils peuvent également avoir des missions de formation auprès des producteurs d'information médicale, à la création de

requêtes statistiques, au développement du système d'information, à l'archivage médical ou encore à la gestion de l'identitovigilance.

Dans le contexte actuel, les établissements de santé sont dans la nécessité d'optimiser leurs recettes et de procéder à l'analyse stratégique de leurs activités : Les compétences des professionnels du traitement de l'information médicale sont au cœur de ces enjeux.

Objectifs

Acquérir les compétences nécessaires pour exercer la fonction de Technicien de l'information médicale (TIM) au sein d'un Département de l'information médicale : champs sanitaires MCO, SMR, HAD ou PSYCHIATRIE. Le DU TIM permettra aux étudiants d'être opérationnels dans le cadre des missions qui leurs seront demandées.

Parcours d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience

Un dispositif accessible, adaptable, transversal et élargi à tous les niveaux et aux différents métiers de la Fonction publique hospitalière. La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un outil de politique Ressources Humaines visant la professionnalisation des agents notamment dans un contexte de métiers en tension en particulier dans la filière soin.

Afin de soutenir ses établissements adhérents, l'Anfh propose ce dispositif collectif et personnalisé d'accompagnement à la VAE pour les agents de la FPH souhaitant obtenir un diplôme ou une certification quel qu'en soit le niveau.

Ce dispositif permet aux établissements d'accompagner leurs agents dans leur démarche de VAE dans un objectif de montée en compétences et de fidélisation.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/agents/
valoriser-son-experience](http://www.anfh.fr/agents/valoriser-son-experience)



4.

**Offre déployée
en Intra et GHT**

4.01

Public

ESSMS tout secteur, membres de l'équipe de direction, cadres, responsables fonctionnels, professionnels tous métiers

Organisé par

CADRE EN MISSION / CAPITAN

Durée

Entre 1 et 8,5 jours, consécutifs ou non

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr

Nouvelle évaluation et certification des ESSMS

Les changements portés par la nouvelle démarche d'évaluation sont majeurs. Dans cette nouvelle procédure, 42 objectifs et jusqu'à 157 critères seront évalués par un(e) auditeur(trice) externe qui s'appuiera sur une méthodologie variée : accompagné traceur, traceur ciblé et audit système.

L'ANFH met à disposition un accompagnement visant à appuyer les ESSMS à se préparer à cette évaluation et à structurer, piloter leur démarche Qualité. Cet accompagnement se décompose en deux modules. La durée des modules est variable.

Objectifs

- > Créer une culture commune autour du nouveau dispositif, en levant les appréhensions des acteurs.
- > Permettre aux professionnels de s'impliquer concrètement dans la préparation à l'évaluation.
- > Familiariser l'ensemble des acteurs à la préparation des critères impératifs.
- > Aider chaque métier à renforcer son système documentaire.
- > Faciliter la préparation des usagers et du CVS à l'évaluation.
- > Aider l'ESSMS à repérer, prioriser et structurer les actions à mettre en œuvre
- > Anticiper l'organisation de la visite d'évaluation.

MODULE 1

DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

MODULE 2

ACCOMPAGNEMENT À LA NOUVELLE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE PROCÉDURE D'ÉVALUATION

4.02

Public

Personnes chargées de projet QUALIOPI au sein des établissements

Organisé par

4 AS / STB CONSEIL

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anhf.fr

Accompagnement à l'amélioration de la qualité des actions de formations dans le secteur de la FPH - QUALIOPI

Objectifs

L'objectif de la prestation est d'accompagner les établissements de formation concernés à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation dispensées pour leur compte, et ce dans le contexte des nouvelles exigences réglementaires relatives à la qualité de la formation (Qualiopi).

MODULE 1

CADRAGE,
FORMALISATION DU
DIAGNOSTIC ET DÉFINITION
DU PLAN D'ACTION

Durée : 1,5 jour

MODULE 2

PRÉPARER SON AUDIT DE
CERTIFICATION /
RENOUVELLEMENT :
MISE EN SITUATION D'AUDIT

Durée : 1 jour

4.03

Public

Directeurs, DRH,
services RH,
représentants du
personnel

Organisé par

ARTHUR HUNT /
CAPITAN / KPMG

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

RH/métiers et compétences – Accompagnement des établissements dans la définition et l'actualisation de leurs stratégies et politiques RH

Liste des thématiques RH non-exhaustives
(Plusieurs thématiques sont couvertes selon
les organismes de formation) :

- > Attractivité – recrutement – intégration –
fidélisation.
- > Gestion du temps et des activités (GTA) /
Gestion des effectifs.
- > Gestion de la formation et développement
des compétences.

- > GPMC – Management des compétences
individuelles et collectives.
- > Rémunération.
- > Gestion des carrières et des mobilités.
- > Amélioration des conditions de travail.
- > Pilotage, tableaux de bord et contrôle de
gestion RH.
- > Dialogue social et communication interne.
- > Impact RH des réorganisations.

Objectifs

Définir, ajuster, piloter et
mettre en œuvre sa
politique RH.

MODULE 1

ACCOMPAGNEMENT
SUR MESURE DE TYPE
FORMATION-ACTION
DANS LA DÉFINITION DE
SA POLITIQUE RH

En présentiel et/ou distanciel
*Durée : 2 et 7 jours maximum
en intra – 2 et 11 jours
maximum en inter*

MODULE 2

FORMATION À LA MISE EN
ŒUVRE OPÉRATIONNELLE
DES PRATIQUES RH

En présentiel et/ou distanciel
*Durée : 1 à 2 jours consécutifs
par thématique – 2 jours
consécutifs + 1 avec intersession
de 2 mois par thématique.*

4.04

Public

Directions, membres d'instances, responsables et personnels des services concernés, encadrants, référents, etc.

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Renseignement complémentaire

> Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés de façon indépendante.
> Les durées et les contenus des thématiques de formation-action et d'appui opérationnel dépendent du diagnostic-cadrage réalisé dans le cadre du module 1.

Contact

Audrey DAVID
04 91 17 71 28
a.david@anfh.fr

Secondes parties de carrière : anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux

établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulaire et personnalisable, il s'articule en trois temps.

Objectifs

- > Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière.
- > Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap.
- > Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

MODULE 1

DIAGNOSTIC ET CADRAGE
DE L'ACCOMPAGNEMENT

Durée : 14 heures

MODULE 2

FORMATION-ACTION
DES ACTEURS DE
L'ÉTABLISSEMENT

Durée : 42 heures

MODULE 3

APPUI OPÉRATIONNEL
AUPRÈS DES ACTEURS
DES ÉTABLISSEMENTS

Durée : 42 heures

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la **Qualité de vie au travail (QVT)**

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer.

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)



Avec la QVT, concilions épanouissement personnel et performance collective



Pour vous accompagner sur la QVT, l'Anfh vous propose une boîte à outils mobilisables à la carte.

-

Contact

Margaux CAPELLO
04 91 17 71 33
m.capello@anfh.fr



Sensibilisation – appropriation

> Espace ressources

Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh.

> Digital Learning

Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une première approche ludique vous y aiderait.



Exploration

> Baromètre social

Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.



Formation – Action Accompagnement

> Diagnostic et formation-action

Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT.

Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

> Modules Flash

Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener.

- > Mise en place du télétravail
- > Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants
- > Définir et impulser une nouvelle vision managériale
- > Améliorer la communication institutionnelle interne
- > Élaboration du Document Unique et du PAPRIACT

> Modules Flash

Vous voulez mener une campagne de formation / sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.

Projet I.care : Management appréciatif

Dans le cadre de demande de formation et des besoins du personnel encadrant des établissements, l'ANFH développe le projet I.care (Intelligence Collective et Accompagnement des Responsables et des Équipes). Le volet management appréciatif du projet a pour but d'apporter un soutien aux équipes et aux managers en permettant la diffusion de bonnes pratiques au sein de l'établissement. L'offre de formation se découpe en 4 lots qui permettent aux encadrants de disposer d'une offre complète de formation :

Contact

Baptiste LAURENT
04 91 17 71 38
b.laurent@anfh.fr

Sensibilisation au « management appréciatif »

Durée : 1 jour

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'ANFH.

—
Cette sensibilisation doit permettre de découvrir la démarche et ses effets en testant la méthode. Elle doit ouvrir à de nouveaux comportements individuels et collectifs en situation professionnelle. La formation proposée doit tenir compte des contraintes de disponibilité des hospitaliers.

Formation animateur/praticien au « management appréciatif »

Durée : 2 jours + 2 jours

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'ANFH.

—
Les participants doivent pouvoir, suite à la formation, déployer la démarche au sein de leur établissement. Au-delà de la démarche, cette formation-action, accompagne et prépare les participants à la facilitation de grands groupes, à la conduite de projets, à l'évaluation des transformations. Cette formation doit permettre de former des professionnels qui pourront ensuite déployer la démarche au sein de l'institution.

Accompagnement service, unité, pôle au « management appréciatif »

Durée : Entre 8 jours et 20 jours échelonnés sur 3 à 18 mois

Public : Toute personne d'un service, d'une unité, d'un pôle appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'ANFH.

Cet accompagnement à la démarche appréciative, auprès d'une équipe/ service/pôle en difficulté, sera sollicité dans le cadre de dysfonctionnements au sein d'une équipe ou de difficultés liées au projet commun ou tensions interpersonnelles.

À l'issue de la formation, chaque personne de l'équipe devra :

- > Être en mesure de travailler dans une atmosphère apaisée.
- > Pouvoir intégrer sereinement les nouveaux arrivants en leur faisant bénéficier de l'expérience des « anciens ».
- > Appréhender son positionnement au sein du groupe (devoirs / responsabilités / droits...).
- > Avoir intégré le plan d'action mis en place pour régler certains problèmes sur le moyen terme.

Accompagnement individuel au « management appréciatif »

Durée : Entre 8 et 20 séances de 2h échelonnées sur 3 à 12 mois

Public : Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical ou non appartenant à un établissement de la FPH adhérent à l'ANFH.

—
À l'issue de la formation, le professionnel, médical ou paramédical en situation d'encadrement devra être en mesure :

- > D'appréhender son positionnement au sein de l'institution.
- > D'assurer sa fonction d'encadrant.
- > De gérer son équipe et de promouvoir la cohésion au sein de cette équipe.
- > De mettre en valeur les performances collectives et les réussites.
- > De fixer des objectifs pour son équipe et pour les agents.

5.

**Digital learning
ANFH**

e-formations.anfh.fr

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'Anfh déploie au niveau national un espace digital de formation (la plateforme Learning Management System dite LMS). Cette plateforme est 100 % gratuite pour les établissements adhérents !

La plateforme, brièvement

L'Anfh développe son offre digitale gratuitement pour ses établissements adhérents en mettant à disposition des contenus e-learning dans sa plateforme e-formations. Ces contenus sont interactifs, actualisés et créés par des hospitaliers pour des hospitaliers, qui peuvent compléter les formations. Ils sont disponibles sur tablettes, smartphones et ordinateurs.

Les contenus en auto-inscription

- > Découverte des instances.
- > e-Multi+ "Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel" 100 % en ligne.
- > Prélèvement rhino-pharyngé
- > RGPD : acquérir les bons réflexes
- > Se préparer à son entretien professionnel
- > Sensibilisation au télétravail

Les contenus en inscription institutionnelle

- > Dispositif e-Multi+
- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > Éthique 2.0
- > L'Entretien Prénatal Précoce - Actualisation des connaissances.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques - Droits des patients en fin de vie.
- > Mission zéro risque.
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.
- > Série H.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.
- > Vis ma vie de cadre.

La plateforme e-formations (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

Plus d'infos sur
[https://e-formations.anfh.fr/
login/index.php](https://e-formations.anfh.fr/login/index.php)



